



Servicios  
Públicos

# UGT INFORMA

En Madrid a, 13 de noviembre de 2021

## **“GRUPO DE MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SNS” ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN ESTATAL**

Hoy jueves 18 de noviembre de 2021, **UGT SERVICIOS PÚBLICOS** ha participado en la celebración de la **PRIMERA** reunión del **“GRUPO DE MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SNS”**, del Ámbito Negociación Estatal.

### **Desde UGT Servicios Públicos hemos reiterado muchas de nuestras reivindicaciones:**

- **Recuperación real y efectiva de la jornada laboral de 35 horas semanales** en todos los Servicios de Salud persiguiendo una doble finalidad: generación de empleo público y mejora de las condiciones laborales del personal (conciliación de la vida familiar y laboral etc.). Sería necesario también avanzar hacia una jornada laboral de 32 horas semanales.
- **Mejorar y objetivar la libre designación** mediante la figura de un concurso específico.
- Fomentar la **promoción interna temporal** y mejorar, mediante criterios objetivos, las **comisiones de servicios**.
- **Homogeneización de la Carrera Profesional entre territorios.**
- **Reconocimiento a los Celadores /as como personal sanitario.**
- **Desarrollar la Especialidad de Enfermería de Cuidados Médico-Quirúrgicos.** Es la única que queda por desarrollar de las recogidas en el artículo 2 de Especialidades de Enfermería del RD 450/2005, sobre Especialidades de Enfermería.
- **Clasificación Profesional.** Aplicación del artículo 76 del EBEP, situando a los Técnicos Superiores en el Grupo B y a los TCAEs en el Subgrupo C1 de la clasificación profesional. Reclasificación profesional del resto de las categorías/grupos.
- **Homogeneizar, al alza, las retribuciones** del personal de los Servicios de Salud y **pagas extraordinarias completas** para el personal estatutario. Conviene señalar su incremento del 2% para 2022. Pero la cuantía resultante continua siendo inferior al salario base y trienios mensuales. Son los efectos del RDL 8/2010 (el del -5%), que han seguido en las Leyes de Presupuestos de años posteriores, tal y como hemos venido poniendo de manifiesto estos últimos años.
- **Plan plurianual de Ordenación de RRHH, que sirva para redimensionar y rejuvenecer las plantillas con la creación de empleo.**
- **Jubilación anticipada y parcial con contrato de relevo** para atajar el envejecimiento progresivo del personal de los Servicios de Salud, mejorar sus condiciones laborales y para contribuir a la generación de empleo público.
- **Plan psicosocial para abordar la Salud Mental** de los trabajadores/as de los Servicios de Salud.
- **Que la COVID-19 se incluya en el listado español de enfermedades profesionales dentro del Grupo 3**(causadas por agentes biológicos), en línea con lo establecido por el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, en el que la Comisión Europea se compromete a actualizar la recomendación relativa a las enfermedades profesionales para incluir la COVID-19, **EXTENDIENDO esta cobertura**, aparte de para los profesionales sanitarios y sociosanitarios, a las siguientes profesiones: Personal de laboratorio,

**UGT SIEMPRE JUNTO AL TRABAJADOR/A**

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



Personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales o de cuidados de enfermos, tanto en hospitales, ambulatorios como en instituciones cerradas o a domicilio, Personal de ambulancia, Trabajadores de laboratorios de investigación o análisis clínicos, Trabajos de toma, manipulación o empleo de sangre humana o sus derivados, Odontólogos, Personal de auxilio, Trabajadores de centros penitenciarios y Personal de orden público.

- **Reforzar la vigilancia de la Salud.**

**Por otro lado, la Administración nos ha informado hoy de:**

- **La Convocatoria, a principios del año 2022, del Grupo de trabajo de Temporalidad** y de que están trabajando en las modificaciones del Estatuto Marco para adaptarlo a lo previsto en lo dispuesto en los artículos 10, 11 y Disposición Adicional 17ª del TREBEP. **Para UGT Servicios Públicos es fundamental que las adaptaciones deban enfocarse en los artículos 9 y 33 de la Ley 55/2003** partiendo de las premisas del EBEP (limitación máxima de los nombramientos temporales, causalización de la temporalidad, causas y motivos concretos del cese, modalidades de temporalidad, definición nombramiento, medidas preventivas y penalizadoras al respecto, etc.). **Incidiendo, entre otros, en el artículo 9.3 para analizar la “figura del eventual”** la que sin duda, con su actual configuración, más irregularidades permite, al incumplirse la Directiva 1999/70/CE, una de las causantes de las altas tasas de temporalidad y precariedad laboral. Cabe recordar que quedan tan solo 8 meses para adaptar el EM y **cuya inacción supondría la aplicación directa del EBEP.**
- **La Convocatoria, antes de finales de año, del Grupo de Trabajo de Funciones.**